

Токтоболотова Н.Б.,
Аманбай кызы Жибек
К. Карасаев атындагы БГУ

МУНИЦИПАЛДЫК КЫЗМАТТЫН ИМИДЖИ ЖАНА МАТЕРИАЛДЫК ЖАГЫМДУУЛУГУ

Аннотация: Төмөндө сунушталып жаткан илимий макалада адамдар арасындагы карым-катнаш, жамааттар жана мамлекетти башкаруунун эң төмөнкү баскычтарында иштеген кызматчылардын маселелери көтөрүлөт. Кыргызстанда жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кызматчыларынын коом менен жаш муун алдында, бедели, кадыр-баркы жана материалдык жагымдуулугу жөнүндө кеп кылабыз. Ошондой эле ушул маселелерди аныктоо, баа берүү жана өнүктүрүү үчүн автордук сунуштар берилген.

Ар бир коомду, алдыга анын эң алдыңкы, мыкты бөлүгү түртүп турат. Өз алдынча башкаруу органдарында профессионалдык кызматын ишке ашырып жаткан кызматчылар, муниципалдык кызмат жана анын алып жүрүүчүлөрү – муниципалдык кызматчылар – коомдун бул бөлүгүнүн өкүлдөрү болуп эсептелет жана өлкөнүн тагдыры, анын келечеги үчүн жоопкерчилик аларга жүктөлгөн. Бул маанилүү чөйрөдө алектенген кызматчылар менен коомдун негизги бөлүгү, жарандардын алакасы кандай. Жарандар өз келечегин, ушул аймактын маселелерин натыйжалуу чечүүгө ишенип ыйгарым укуктарды тапшырган. Кызматчылар жарандарга кандай деңгээлде кызматтарды көрсөтүп жатат. Акыркы жылдардагы реформалар. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматтын ортосундагы ажырым азайдыбы? ЖӨБ органдарынын кызматчыларынын имиджи менен тажрыйбалуу жаш кадрларды материалдык жактан кызыктырып тартуу, кызматчылардын бир орунда токтобой жатышынын себептери, жарандардын ишеними, келечекке болгон үмүтү акталып жатабы, деген суроолорго жооп издеп көрөлү. Алгач азыркы кезде жергиликтүү өз алдынча башкаруунун Кыргызстандагы акыбалына саресеп салып көрөлү: Муниципалдык кызмат жана кызмат оруну деген эмне?

- Муниципалдык кызмат – бул жарандардын жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы шайланма болуп саналбаган, жергиликтүү бюджеттин каражаттарынын эсебинен акы төлөөнүн негизинде жүзөгө ашырылуучу кесиптик иш.

- Муниципалдык кызмат оруну – бул жергиликтүү өз алдынча башкаруунун өкүлчүлүктүү жана аткаруу-тескөө органдарындагы ыйгарым укуктары менен жоопкерчилигинин белгиленген көлөмүндөгү кызмат оруну. [1]

Муниципалдык кызмат - башкаруу ишин жүзөгө ашыруунун өзүнчө институту деген түшүнүк Кыргызстанда 2002-жылы Кыргыз Республикасынын “Жергиликтүү өз алдынча башкаруу жана жергиликтүү мамлекеттик администрация жөнүндө” мыйзамынын жаңы

редакциясы кабыл алынышы менен пайда болгон. Ошентсе да, муниципалдык кызматты жана анын кызматкерлеринин ишин уюштурууну регламентке салуучу тиешелүү мыйзам, 2004-жылдын экинчи жарымында гана күчүнө кирген. Жергиликтүү өз алдынча башкарууну өнүктүрүүнүн жыйырма жылдан ашык тажрыйбасына карабай, азыркыга чейин муниципалдык кызматты өнүктүрүүгө жакшы көңүл бурулбай калууда. Жергиликтүү өз алдынча башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатууда өзгөчө роль ЖӨБ органдарына, айрыкча ортоңку деңгээлдеги кадрларды тандоого, аларды өстүрүүгө жана кесиптик жактан дайыма өркүндөтүүгө, кадрлар резервин түзүү жана жылдыруу, ошондой эле мамлекеттик жана муниципалдык кызматтагы кадрларды өз ара ротациялоо механизмдерин түзүүгө бөлүнүшү керек. Учурда ЖӨБ органдарындагы кадрлардын билиминин жана тажрыйбасынын деңгээлдери жакшыртууга муктаж. ЖӨБ органдары ак ниет башкарууну жана кызматтык этиканы туу туткан кесипкөй кадрларга муктаж.

Бүгүнкү күндө ЖӨБода маалыматтык жана коммуникациялык технологияларды пайдалануунун масштабы жетиштүү эмес, алар учурдун талабынан жана чет өлкөлөрдүн практикасынан олуттуу артта калууда. ЖӨБ органдарынын иш процесстерин автоматташтырууда жана муниципалдык кызматтарды электрондук форматта көрсөтүүдө маалыматтык-коммуникациялык технологияларды пайдалануу электрондук өкмөттү (электрондук муниципалитет, электрондук айыл өкмөт) пайдаланууну ишке киргизүү керек.

Азыркы мезгилде муниципалдык кызматчылардын көпчүлүгүнүн эмгек акысынын деңгээли мамлекеттик жана мамлекеттик эмес секторлордун башка тармактарындагы эмгек акынын деңгээлинен артта калып келе жатат. Кызматчыларды шыктандыруу механизми карьералык (вертикалдуу) жогорулоонун алкагы менен чектелет, финансылык шыктандыруу мүмкүндүгү төмөн, кызматчылардын ишин баалоонун колдонулуп жаткан системасы алардын ишинин натыйжасына бай-

ланыштырылган эмес. Иш жүзүндө кызматчылардын реалдуу эмгек акысы квалификациялуу кадрларды ишке тартууга жана иште кармоого мүмкүндүк бербейт.

Бийликтин башка бутактарына салыштырмалуу ЖӨБ системасынын өкүлдөрүнүн маянасы жана жашоо деңгээли өзгөчө элеттик муниципалитеттерде эң төмөнкүлөрдөн бойдон кала бөрүүдө. Элеттик ЖӨБнун жетекчисинин айлык акысынын минималдык базалык көрсөткүчү айына 7000 сомду, жооптуу катчыныкы 7000 сомду, финансистики 2100 сомду, адистики 2100 сомду түзөт. Салыштыра келсек, мисалы мамлекеттик райондук администрациянын кызматкерлеринин базалык көрсөткүчү айына 3000 сомду түзөт. Бул фактор жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарын толуктоо маселесинде өзөктүү мааниге ээ. [2] Бул көрсөткүчтөр 2013-жылга чейинки, бул сандар ошол кездеги калктын жашоо минимумна жеткен эмес.

Кызматчыларга эмгек акы төлөөнүн эмгек акы системасы менен кызматчылардын ишинин натыйжасынын, кызмат орундардын иерархиясынын, шыктандыруунун реалдуу критерийлерин аныктоонун өз ара байланышына негизделген натыйжалуу системасын түзүү максатында Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын эмгек акы төлөө системасын өркүндөтүүнүн 2013–2020-жылдарга карата Программасы иштелип чыккан. Программа Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 17-майындагы № 237 токтому менен бекитилген Кыргыз Республикасынын бюджеттик чөйрөсүнүн кызматкерлеринин эмгегине акы төлөөнү реформалоонун 2011–2015-жылдарга карата концепциясына ылайык келет жана Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматын модернизациялоонун концепциясын ишке ашыруунун натыйжалуулугун жогорулатууга багытталган. [3] Кызматчылардын эмгегине акы төлөөнүн азыркы системасын талдап көрөлү. Кызматчылардын эмгегине акы төлөө системасын жөнгө салуучу Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларынын көп сандуулугу алардын колдонулушун кыйындагып жана көп учурда эмгекке акы төлөөнүн мурда колдонулуп жүргөн системасынын натыйжалуулугун жана ачык-айкындыгын арттырууга олуттуу тоскоолдуктарды жаратып жатат, ал төмөнкүдөй негизги проблемалар менен мүнөздөлөт:

1) Кызматчылардын эмгегине акы төлөө чөйрөсүндөгү ченемдик укуктук актылардын жетик эместиги. Эмгек акы боюнча айрым ченемдер Кыргыз Республикасынын тармактык мыйзамдары жана мыйзамдан келип чыгуучу актылары менен жөнгө салынат. Ага байланыштуу эмгекке акы төлөө системасын жөнгө салуучу ченемдер менен эрежелердин басымдуу саны көп учурда ведомстволук тар кызыкчылыктарды көздөйт жана анын натыйжасында аларды ишке ашырууда кыйынчылыктар жаралат.

2) мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын эмгегине акы төлөө шарттарын белгилөөдөгү принциптердин жетик эместиги. Кызматчынын эмгек акысынын деңгээли жумуштун көлөмүн, татаалдыгын жана алар аткаруучу функциялык милдеттердин жоопкерчилигин эске албастан, элеген кызмат орунуна жараша болгон. Мунун натыйжасында кызмат орундары бирдей деңгээлдеги, бирок ар кандай көлөмдөгү, татаалдыктагы жана жоопкерчиликтеги функциялык милдеттерди аткаруучу кызматчылар бирдей эмгек акы алышкан учурлар болгон.

3) Кызматчылардын эмгек акыларын белгилөөдөгү

ыкмалардын ар бөлөктүгү. Жогоруда аталып өткөн муниципалдык кызматчыларга эмгек акы төлөө системасын өркүндөтүү боюнча программа кандайдыр бир деңгээлде кызматчыларга материалдык жактан өзүн камсыздап алууга мүмкүндүк берер. Бирок дагы эле болсо жетик эмес колдоолорго туш болобуз (муниципалдык кызматычылар).

Азыркы учурда муниципалдык кызматтын улуттук системасы бутуна туруу мезгилинде жана кесипкөйлүк принциптери жаңыдан гана ишке кире баштады. Белгилүү болгондой, кадрдык дараметти калыптандырууда салмактуу үлүштү Мамлекеттик кадр кызматы (МКК) кошуп жатат. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында иш жолун баштап жаткан жаштар тажрыйба топтоп алып, андан соң башка структураларга өтүп жатат – бейөкмөт уюмдарга, коммерциялык структураларга, мамлекеттик кызматка ж.б. мунун жамандыгы жок. Бирок муниципалдык кызматтан айырмаланган башка чөйрөлөргө кеткен соң алар назарыбыздан да жоголууда. Андыктан кызматка өтүүдөн баштап, анын андан аркы кызматтык жолу, анын ичинде сыйлыктары, алган жазалары ж.б. муниципалдык кызматчы катары калыптануу маселери МККнын көз кырында кала берип керек. Муниципалдык кызматчылардын бирдиктүү маалымат базасын түзүү зарылчылыгы пайда болууда. Бул жергиликтүү өз алдынча башкаруунун кадрларын тандоо жана жайлаштырууну жакшыртуунун жаңы мүмкүнчүлүк-төрүнө жана муниципалдык кызматтын аброюн арттырууга көмөктөшөт. [4]

2014-жыл жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ишин баалоонун жыйынтыктары. 8391 муниципалдык кызматчынын ичинен 5761 кызматчы баалоодон өтгү Бул болсо 69 пайызды түзөт. 2272 же 27 пайызы “мыкты” деген баа алса, 2812 кызматчы, же 34 пайызы – “жакшы”, 660 кызматчы, же 8 пайызы “канааттандырарлык” деген баа алды. Болгону 17 кызматчы, же бир пайыздан “канаатандырарлык эмес” деген баа алды (Жалал-Абад жана Нарын облустарында). Иши “мыкты” деп баалангандарды эмгек акынын шкаласы боюнча кезектеги тепкичге көтөрүү сунушталды. [5]

Эми муниципалдык кызматтын имиджи, кызматчылардын кадыр-баркы азыркы жаш муундар менен коом алдында канчалык деңгээлде? Жаш адистер өз келечегин, карьерасын мамлекетти башкаруунун эң төмөнкү баскычтарынан баштоону каалайбы, тагыраак айтканда муниципалдык кызматтан баштап кесипкөйлүк менен ийгиликтерге жетишүүнү каалайбы. Бул суроолорго жооп табуу максатында “Мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу” адистигинде окуп жаткан студенттер арасында сурамжылоо жүргүзүп көрдүм.

Сурамжылоого 21 жаштан 25 жашка чейинки, 50 студент катышты.

Сурамжылоонун жыйынтыгында адистиги боюнча иштөөнү каалаган студенттердин саны 35ге жетти, жок же билбейм деп 15 студент жооп берди. Ал эми Муниципалдык кызматка иштегенге даяр студенттердин саны 25ке жетип, билбей же жок деп 25 болду. Эгерде муниципалдык кызматка иштегенге макул болсоңуз анда эмне үчүн деген суроонун ушул тармакта иштеген мага жагат деген вариантына 30 адам ооба макулмун деп, ушул эле суроонун айлык маянанын аздыгы жана карьералык өсүүгө ишенич жок деген вариантына 15 адам жок деп жооп берди. Ошондой эле Муниципалдык кызматка жаш кадрларды тартуу үчүн кандай сунуштарды бермексиз деген суроого 9 сту-

№	Суроо	Жооптор		
		Ооба	Жок	Билбейм
1	Келечекте адистигиңиз боюнча иштейсизби	35	7	8
2	Муниципалдык кызматка иштегенге макулсузбу	25	9	16
		Ооба макулмун себеби: ушул тармакта иштеген мага жагат	Жок макул эмесмин себеби: айлык маянанын аздыгы жана карьералык өсүүгө ишенич жок	Муниципалдык кызматка жаш кадрларды тартуу үчүн кандай сунуштарды бермексиз
		30	11	9

дент өз сунуштарын калтырышкан. Сунуштардын көпчүлүгү айлык акынын көтөрүүнү, заманбап техникалардын жетишсиздигин жана аларды толуктоону айтты. Келечек жаш муундун өлкөнү өнүктүрүүгө болгон дарамети жетиштүү деп ишенсек болот. Себеби сурамжылоого катышкан студенттердин көпчүлүгү өз ыктыяры менен муниципалдык кызматта иштөөнү каалайт жана сунуштарында берилгендей мамлекеттин өнүгүүсүнө өз салымын кошууну тилек кылышат. Кызматчылардын иш аракетин жана эмгегине акы төлөө системасын жөнгө салуучу Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларынын көп сандуулугу менен ар тараптуулугу алардын колдонулушун кыйындатып жана көп учурда системанын натыйжалуулугун жана ачий-айкындыгын арттырууга олуттуу тоскоолдуктарды жаратып жаткан, адистердин аткарган функционалдык милдеттерине жана жоопкерчиликтерине жараша айлык акы алуу формасын киргизүү зарылдыгы менен жоопкерчилиги жана аткарган милдеттеринин саны көптүгүнө карай кызматчылар айлык акы алууларын камсыздоо керек. Бул менен биз кесипкөй кызматкерлерди жумуш орундарында сактап калып, жумуштун жүрүшүнүн натыйжалуу болушуна жол түзүп бере алабыз. Азыркы кезде муниципалдык кызматтын кадыр-баркы анчалык жогорку болбогону менен келечек жаш муундан үмүт чоң. Кызмат орундарына квалификациялык даярдыгы жогору, башкаруучулук жөндөмдүүлүгү жана билимин практика жүзүндө ишке ашыра ала турган адистер абадай зарыл. Бул маанилүү чөйрөдө көбүрөөк, балким чечүүчү даражада реформа жүргүзө алсак, биздин мамлекеттин жаңылануу процес-

син тездетүүгө мүмкүнчүлүктөр бар. Бул сөзсүз түрдө мамлекет үчүн артыкчылыктуу болуп эсептелет. Көп нерсе элдин башында турган адамдын лидердик сапатынан көз каранды болот. Бул өлкө башчысына да, айыл өкмөт башчысына да бирдей тиешелүү. Өлкө элитасынын өкүлдөрү болуп эсептелген муниципалдык кызматчылар жаңы, демократиялуу Кыргызстанды куруу үчүн колдон келгендин баарын жасайт деген ишенимдемин.

Адабияттар

- 1) Кыргыз Республикасынын Конституциясы.-Б., 2010
- 2) Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары сунуш кылуучу кызмат көрсөтүүлөрдөн сапатын кантип жакшыртууга болот?- Б., 2012
- 3) Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын эмгек акы төлөө системасын өркүндөтүүнүн 2013-2020-жылдарга карата программасы (КР Өкмөтүнүн 2014-жылдын 19-сентябрындагы № 540 токтомунун редакциясына ылайык).
- 4) Карашев А. А. Жетекчилиги астында авт: Тарбинский О. С., Бакчиев Д. Б., Алышбаев К. К., Хусаинова М. А., Керимкулов И. С., Волкова М. Ю. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматы. -Б.: Блиц, 2015.
- 5) “Муниципалитет” илимий-популярдуу журнал/№1-2 (26-27)/ январь-февраль 2014-ж.
- 6) “Муниципалитет” илимий-популярдуу журнал/№ 7 (44)/ июль 2015-ж.
- 7) Кыргыз Республикасынын “Муниципалдык кызмат жөнүндө” Мыйзамы (2012-жылдын 10-августундагы №164 мыйзамдарынын редакцияларына ылайык).